

## 12 人事委員会業務の状況（令和5年度）

### 12-1 職員の給与等に関する報告及び勧告（令和5年10月）

令和5年10月11日に府議会及び知事に対し、令和5年4月における職員の給与等の状況及び令和5年職種別民間給与実態調査の結果を基に比較した職員給与と民間給与の較差等についての報告と、これに基づき必要となる給与改定の勧告を行いました。併せて、職員の意欲・能力の向上に向けた取り組みや働きやすい職場環境の構築等に関する意見を提示しました。

#### (1) 職員給与と民間給与との比較

職員給与実態調査及び職種別民間給与実態調査の結果に基づき、較差を算定したところ、月例給においては、職員の給与が民間給与を4,491円（1.21%）下回り、特別給においては、職員の支給割合が民間の支給割合を0.12月下回っていました。

##### ア 月例給

民間従業員の給与 A 注1	職員の給与 B 注2	較差 A-B
375,706円	371,215円	4,491円

注1 「民間従業員」とは、職員の職務に相当する職務（事務・技術関係職種）に従事する者をいう。

2 「職員」とは、行政職給料表の適用を受ける者をいう。

3 比較にあたっては、職員・民間従業員ともに本年の新規学卒の採用者は含まれていない。

##### イ 特別給

民間従業員の支給割合 A 注1	職員の支給割合 B 注2	較差 A-B
4.52月	4.40月	0.12月

注1 「民間従業員の支給割合」は、民間事業所で支払われた特別給（令和4年8月から令和5年7月までの1年間に支払われた賞与等の1人当たり平均支給額）の平均給与月額に対する支給割合をいう。

2 「職員の支給割合」は期末手当及び勤勉手当の年間支給月数で、0.05月単位で増減させている（二捨三入・七捨八入）。

#### (2) 勧告の概要

##### ア 月例給

###### ① 行政職給料表

- ・初任給について、民間の状況や人材獲得競争の観点を踏まえ、大阪市域に在勤する国家公務員一般職の初任給を目安に、初任給に係る号給の給料月額を引上げ  
（大卒：13,000円 [改定率：約7%]、高卒：14,000円 [改定率：約9%]）
- ・初任給以外は、若年層に重点をおきつつ全職員の給料月額を引上げ  
（平均改定率※：1級 [主事] 5.2%、2級 [副主査] 1.0%、3級 [主査級] 0.2%等）

※おおむね30歳台後半の職員が在職する号給以降は、一律500円引上げ

###### 【改定の内訳】

給料表4,011円 はね返し分※480円

※給料表の改定による諸手当（地域手当等）の増減分

② その他の給料表は行政職給料表との均衡を基本に改定

イ 特別給（ボーナス）

年間支給月数を0.1月分引上げ（4.40月→4.50月）

引上げ分は、民間の状況や人事院の勧告内容等を踏まえ、期末・勤勉手当に均等配分（一般の職員の場合の支給月数）

	6月期	12月期
期末手当	1.225月（勧告前1.2月）	1.225月（勧告前1.2月）
勤勉手当	1.025月（勧告前1.0月）	1.025月（勧告前1.0月）

ウ その他

- ① 人事院勧告と同様に医師等の初任給調整手当の上限額を500円引上げ
- ② 民間の状況や人事院勧告の内容等を踏まえ、在宅勤務等手当（月額3,000円）を新設

エ 改定時期

- ・令和5年4月1日：ア 月例給、イ 特別給、ウ① 医師等の初任給調整手当
- ・令和6年4月1日：ウ② 在宅勤務等手当

(3) 国家公務員給与との均衡

令和4年4月1日現在の府域における国家公務員の給与水準との関係で見ると、本給を比較対象としたラスパイレス指数は100.7であるが、地域手当を含めた補正後のラスパイレス指数では99.2と国家公務員の水準を下回っている。

(4) 賃金構造基本統計調査の活用・研究

賃金センサスは、前年分の月例給の調査結果であること等の制約があるものの、給与水準等の民間給与の傾向を知る上で活用。平均年齢と給与水準において、係長級及び非役職では、本府と民間はおおむね均衡しているが、部長級及び課長級では、概ね本府が民間を上回っている。民間の管理職への昇任スピードが早く、その平均年齢も低いことが一因となり、部長級及び課長級において、本府と民間との給与水準に差が生じたものと考えられる。

(5) 意見（要旨）

本府を取り巻く社会情勢が大きく変動している中で、将来にわたって質の高い行政サービスを提供し、活力ある社会を築いていくためには、有為の人材を確保し、長期的な視野を持って体系的・計画的に育成するとともに、その能力を十分に発揮できる職場環境を整えることが不可欠となる。

さらに、職員がその能力を最大限に発揮し、組織力の向上を図るために働きやすい職場環境づくりは不可欠である。とりわけ、職員の多様なニーズに対応した柔軟な働き方ができる職場環境づくりや職員が心身ともに健康的な働き方ができる職場環境づくりが必要である。

ア 給与勧告の意義とあるべき給与

- ・労働基本権制約の代償措置として行う給与勧告の意義を踏まえた適切な対応を求める
- ・管理職手当について、減額措置の解消を求める
- ・非常勤職員について、適正な処遇確保の観点から適切な対応が必要

- ・厳しさを増す人材確保の状況、キャリアの多様化・長期化、働く環境の変化などを踏まえた給与制度の整備が必要

#### イ 職員の意欲・能力の向上に向けた取組み

##### ① 人材の確保

受験者数の確保に向け、公務への志望意欲の醸成、本府の魅力等を伝える広報に取り組むとともに、民間等の動向も踏まえ試験日程の前倒しや制度の見直し等を検討

##### ② 人材の育成

- ・「人材を活かし人材が育つ組織風土」の醸成に注力し、長期的な視野から体系的・計画的な取組が必要
- ・トップマネジメントのもと、めざす組織像・職員像を職員間で広く共有し、管理職等が中心となり人材マネジメントを効果的に推進されることを期待
- ・人材マネジメントを推進する上で大きな役割を果たす管理職等の育成に引き続き取り組む必要
- ・職員の昇任意欲を醸成し、管理職等の育成につなげるため、働きやすい職場環境づくりが必要
- ・職員の意欲を引き出し自発的な能力開発を促すため、評価結果のフィードバックや積極的なキャリア形成支援が必要

##### ③ 人事評価制度とその活用

人事評価制度の見直しの内容が執務意欲の向上という制度の意義に沿ったものとなるよう引き続き注視

#### ウ 働きやすい職場環境の構築

##### ① 長時間労働の是正

長時間労働の要因の整理・分析を進め、上限規制制度を厳格に運用し規定の時間を超えることがないよう対策を実施すべき

##### ② 柔軟な働き方の更なる推進

フレックスタイム制度の拡充について、制度の意義・役割を整理したうえで、働き方のニーズや業務運営への支障の有無等を踏まえた検討が必要

##### ③ メンタルヘルス対策

「こころの健康づくりプログラム」に基づく対策を推進するとともに、その対策の効果指標や目標値を設定し、PDCA サイクルによる定期的な見直しが必要

##### ④ ハラスメントのない職場環境づくり

職員がより一層相談しやすい体制整備が必要であるとともに、職員がハラスメントの加害者にならないよう啓発の継続が重要

## 12-2 部長級及び主査級職員の給与に関する報告及び勧告（令和5年12月）

### （1）勧告の経緯

平成23年度の給与制度の見直しから10年以上が経過し、本府を取り巻く環境が大きく変化したことで、給与制度以外のものも含め、様々な課題が発生している。

それらの課題に対応するため、知事において今後10年を見据えた「組織・人事給与制度の今後の方向性」（素案）が策定された。

これに基づき、給与制度の見直しについて検討を行うよう知事から要請を受けたため、本委員会として検討を行った結果について、令和5年12月21日に勧告・報告を行った。

### （2）知事からの要請の概要

#### ア 部長級の給料月額の見直し

- ・職務・職責の変化等を踏まえ、部局長等の給料月額を5,000円引上げ
- ・ラスパイレス指数への影響や部長級の給料水準の上昇をおさえるため、本庁理事（管理職手当四種）の給料月額を5,000円引下げ。その他部長級の給料月額は、現行を維持

#### イ 主査級の給料月額の見直し

- ・昇任意欲向上の観点から、主査級の給料の最低水準を引上げ

#### ウ 主査級及び課長補佐級への昇任時の昇給幅の見直し

- ・主査級（行政職給料表3級）昇任時の昇給額を引上げ、課長補佐級（同4級）昇任時の昇給額を引き下げ

### （3）人事委員会の見解

#### ア 部長級の給料月額の見直し

- ・部局長等への給与上の措置については、要請のとおり見直し
- ・職務・職責に大きな変化が見られないことから、本庁理事を含むその他部長級の給料月額は、現行の水準を維持
- ・引き続き、民間や国の状況等を踏まえ、給料表の在り方や給与の水準について、一体的に検討を行い、必要な措置を講じていく

#### イ 主査級の給料月額の見直し

- ・昇任意欲の向上や職務給の原則の推進から、要請のとおり見直し

#### ウ 主査級及び課長補佐級への昇任時の昇給額の見直し

- ・行政職給料表の昇任時の昇給額の状況等を踏まえ、主査級及び課長補佐級昇任時の昇給額の見直しを行う

#### (4) 勧告の概要

##### ア 職員の給与に関する条例に定める給料表の改定

- ・ 部局長等（部長級のうち管理職手当一種を適用される職）の給料月額を5,000円引上げ
- ・ 主査級職員の給料の最低水準を引上げ

##### イ 改定の実施時期

- ・ 令和6年4月1日

### 12-3 職員の競争試験及び選考の状況

#### (1) 採用関係事務

##### ア 競争試験

職員採用に係る競争試験は、「行政、警察行政、技術（大学卒程度）」「行政、警察行政、技術（高校卒程度）」「行政（社会人等：26-34）、技術（社会人等）」「行政（社会人等：35-49）」に区分して下記のとおり実施しました。

#### (ア) 行政（大学卒程度）、警察行政（大学卒程度）

##### ○ 試験日程

告知 (試験案内配布開始)	令和5年3月1日(水)
申込受付	令和5年3月1日(水)～4月5日(水)
第1次試験	令和5年5月14日(日)
第2次試験	令和5年6月18日(日)：行政(論文)、警察行政(論文・適性検査) 令和5年6月28日(水)、29日(木)、7月1日(土)：行政(個別面接) 令和5年7月2日(日)：警察行政(個別面接)
第3次試験	令和5年7月27日(木)、28日(金)、29日(土)：行政 令和5年8月3日(木)：警察行政
最終合格発表	令和5年8月17日(木)

##### ○ 実施結果

職種	採用 予定数	申込者数 (名)	1次 受験者数 A (名)	1次 合格者数 (名)	2次 合格者数 (名)	最終 合格者数 B (名)	競争 倍率 A/B (倍)
行政 (大学卒程度) 注1	110名程度	1,687	1,032	552	222	169	6.1
警察行政 (大学卒程度) 注2	30名程度	346	206	132	58	33	6.2
合計		2,033	1,238	684	280	202	6.1

注1 行政は、知事部局や教育庁等の本庁又は出先機関勤務。

注2 警察行政は、警察本部又は警察署等勤務。

(イ) 技術（大学卒程度）

○ 試験日程

告知 (試験案内配布開始)	令和5年3月1日(水)
申込受付	令和5年3月1日(水)～3月27日(月)
第1次試験	令和5年4月15日(土)～5月12日(金) (SPI3)、 令和5年6月3日(土)、6月4日(日) (個別面接)
第2次試験	令和5年6月17日(土) (個別面接) 令和5年6月18日(日) (専門試験(記述式))
最終合格発表	令和5年7月20日(木)

○ 実施結果

職種	採用 予定数	申込者 数 (名)	1次 受験者数 A (名)	1次 合格者数 (名)	最終 合格者数 B (名)	競争 倍率 A/B (倍)	
技術 (大学卒程度)	土木	35名程度	124	69	59	44	1.6
	建築	10名程度	56	28	22	14	2.0
	機械	1名から3名	24	8	5	4	2.0
	電気	5名程度	26	9	8	5	1.8
	環境	10名程度	46	25	21	15	1.7
	農学	5名程度	54	30	15	9	3.3
	農業工学	5名程度	11	8	7	6	1.3
	林学	5名程度	26	17	14	12	1.4
合計		367	194	151	109	1.8	

(ウ) 行政（高校卒程度）、警察行政（高校卒程度）、技術（高校卒程度）

○ 試験日程

告知 (試験案内配布開始)	令和5年7月3日(月)
申込受付	令和5年7月3日(月)～8月31日(木)
第1次試験	令和5年9月24日(日)
第2次試験	令和5年10月24日(火)、25日(水) : 行政 令和5年10月25日(水) : 技術 令和5年10月26日(木) : 警察行政
最終合格発表	令和5年11月24日(金)

○ 実施結果

職種		採用予定数	申込者数 (名)	1次 受験者数 A (名)	1次 合格者数 (名)	最終 合格者数 B (名)	競争 倍率 A/B (倍)
行政 注1		40名程度	373	244	130	102	2.4
警察行政 注2		20名程度	134	105	66	31	3.4
技術	土木	10名程度	29	26	23	19	1.4
	建築	5名程度	8	8	6	5	1.6
	機械	1名から3名	3	0	0	0	0
	電気	1名から3名	8	6	5	2	3.0
	技術計			48	40	34	26
合計			555	389	230	159	2.4

注1 行政は、知事部局や教育庁等の本庁又は出先機関勤務。

2 警察行政は、警察本部又は警察署等勤務。

(エ) 行政（社会人等：26-34）、技術（社会人等）

○ 試験日程

告知 (試験案内配布開始)	令和5年8月3日(木)
申込受付	令和5年8月3日(木)～8月28日(月)
第1次試験	令和5年10月1日(日)
第2次試験	令和5年10月1日(日) (論文、専門試験(記述式)) 令和5年11月12日(日) (個別面接)
第3次試験	令和5年12月2日(土)、3日(日)
最終合格発表	令和5年12月21日(木)

○ 実施結果

職種	採用 予定数	申込者数 (名)	1次 受験者数 A (名)	1次 合格者数 (名)	2次 合格者数 (名)	最終 合格者数 B (名)	競争 倍率 A/B (倍)	
行政 (社会人等:26-34) 注1	50名程度	547	233	171	100	76	3.1	
技術 社会人等	土木	15名程度	42	13	12	10	8	1.6
	建築	5名程度	20	10	9	8	3	3.3
	機械	1名から3名	14	7	6	4	3	2.3
	電気	1名から3名	24	12	8	4	2	6.0
	技術計		100	42	35	26	16	2.6
合計		647	275	206	126	92	3.0	

注1 行政は、知事部局や教育庁等の本庁又は出先機関勤務。

(才) 行政 (社会人等: 35-49)

○ 試験日程

告知 (試験案内配布開始)	令和5年7月10日(月)
申込受付	令和5年7月10日(月)～7月24日(月)
第1次試験	令和5年8月27日(日)
第2次試験	令和5年10月14日(土)、15日(日)
最終合格発表	令和5年11月9日(木)

○ 実施結果

職種	採用予定数	申込者数 (名)	1次 受験者数 A (名)	1次 合格者数 (名)	最終 合格者数 B (名)	競争 倍率 A/B (倍)
行政 (社会人等:35-49) 注1	5名程度	602	372	90	20	18.6

注1 行政は、知事部局や教育庁等の本庁又は出先機関勤務。

イ 採用選考

(ア) 競争試験以外に、国や他の地方公共団体からの職員を人事交流として採用する場合、職務遂行にあたって免許や資格が必要となる専門職種や一定の学歴や経歴を必要とする専門職種の採用を行う場合などには、人事委員会が採用選考を行っています。

○ 一般職員選考合格一覧 注1

(単位：名)

部長級	次長級	課長級	課長 補佐級	主査級	主事・ 技師級	総合研 究員級	主任研 究員級	研究 員級	計
2	0	5	6	8	197	0	0	0	218

注1 「一般職員」とは府職員（市町村立学校職員を含む。）のうち警察官及び教育公務員を除くものをいう。

○ 警察官選考合格一覧

(単位：名)

警視	警部	警部補	巡査部長	巡査長	巡査	計
15	25	24	22	0	693	779

(イ) (ア)のうち下記の職種については、採用選考の事前審査として採用選考考査を、知事、警察本部長などの任命権者に委任して実施しています。

○ 採用選考考査実施結果一覧

職 種	受験者数 A (名)	合格者数 B (名)	競争 倍率 A/B (倍)	職 種	受験者数 A (名)	合格者数 B (名)	競争 倍率 A/B (倍)
医師（公衆衛生）	1	1	1.0	司書	102	1	102.0
社会福祉	135	63	2.1	考古学技師	17	2	8.5
	50	21	2.4				
心理	59	18	3.3	公立義務教育諸学校 事務	142	22	6.5
児童自立支援専門員	3	2	1.5	公立義務教育諸学校 事務(障がい者)	39	7	5.6
児童生活支援員	5	2	2.5	農芸員	27	1	27.0
薬学	30	3	10.0	農芸員（障がい者）	28	1	28.0
保健師	59	6	9.8	科学捜査研究員（法 医）	45	1	45.0
栄養士	50	3	16.7	少年育成心理	28	2	14.0
獣医師	20	10	2.0	情報処理	3	0	0
職業訓練指導員	25	6	4.2	保健師（警察）	26	3	8.7
電話交換手 （身体障がい者）	7	1	7.0	警察事務(障がい者・ 短卒程度)	49	12	4.1
事務（障がい者）	62	5	12.4	警察事務(障がい者・ 高卒程度)	42	3	14.0
守衛	42	1	42.0	警察官（巡査）	4,232	1,322	3.2
土木建設員	77	10	7.7	サイバー犯罪捜査官	4	2	2.0
船員	12	3	4.0				
					5,421	1,534	

(2) 昇任関係事務

昇任選考

ア 主査級昇任考査

行政職の主査級への昇任については人事委員会において昇任考査を実施しています。

○ 考査実施日程

考査の告知	令和5年9月1日(金)
筆記考査	令和5年11月4日(土)
見識結果発表	令和5年11月17日(金)
個別面接考査	令和5年11月29日(水)、12月7日(木)、11日(月)
最終結果発表	令和5年12月22日(金)

○ 考査実施結果 注1

		第1類(31歳~34歳)	第2類(35歳~44歳)
対象者数(名) A	知事部局	451(266)	357(177)
	警察部局	153(100)	342(272)
申込者数(名) B	知事部局	234(101)	193(61)
	警察部局	68(33)	167(114)
申込率(%) $B/A \times 100$	知事部局	51.9(38.0)	54.1(34.5)
	警察部局	44.4(33.0)	48.8(41.9)
受験者数(名) C	知事部局	227(98)	187(59)
	警察部局	67(32)	159(108)
受験率(%) $C/A \times 100$	知事部局	50.3(36.8)	52.4(33.3)
	警察部局	43.8(32.0)	46.5(39.7)
合格者数(名) D	知事部局	62(25)	40(12)
	警察部局	9(2)	14(9)
合格率(%) $D/C \times 100$	知事部局	27.3(25.5)	21.4(20.3)
	警察部局	13.4(6.3)	8.8(8.3)

注1 ( )内は女性数で内数。

### (3) 任期付職員関係事務

#### 一般職の任期付職員関係

地方公共団体の一般職の任期付職員の採用に関する法律に基づき、公務部門では得られにくい高度の専門性を備えた民間人材の活用や、期間が限定される専門的な行政ニーズへの効率的な対応の必要性等の観点から、専門的な知識経験又は優れた識見を有する者を、任期を定めて採用するものであり、任命権者が採用選考を行う場合に人事委員会が承認をしています。

ア 特定任期付職員（高度の専門的な知識経験又は優れた識見を有する者を一定の期間活用することが特に必要とされる場合）の採用承認

(単位：名)

	部長級	次長級	課長級	課長補佐級	主査級	主事・技師級	校長	合計
知事	0	1	0	0	0	0	0	1
教育委員会	0	0	0	0	0	0	0	0
合計	0	1	0	0	0	0	0	1

イ 一般任期付職員（専門的な知識経験を有する者を期間を限って業務に従事させる必要がある場合）の採用承認

(単位：名)

	部長級	次長級	課長級	課長補佐級	主査級	主事・技師級	校長	合計
知事	0	1	3	0	0	0	0	4
教育委員会	0	0	0	0	0	0	3	3
合計	0	1	3	0	0	0	3	7

ウ 特定任期付職員の任期更新の承認

(単位：名)

	部長級	次長級	課長級	課長補佐級	主査級	主事・技師級	校長	合計
知事	1	1	1	0	0	0	0	3
教育委員会	0	0	0	0	0	0	0	0
合計	1	1	1	0	0	0	0	3

エ 一般任期付職員の任期更新の承認

(単位：名)

	部長級	次長級	課長級	課長補佐級	主査級	主事・技師級	校長	合計
知事	1	0	3	0	0	0	0	4
教育委員会	0	0	0	0	0	0	4	4
合計	1	0	3	0	0	0	4	8

12-4 勤務条件に関する措置の要求の状況

勤務条件に関する措置の要求の制度は、職員から、給与、勤務時間その他の勤務条件に関し、適当な行政上の措置が執られるべきことの要求があった場合に、人事委員会が、当該事項を調査のうえ判定を行い、当該事項に関し権限を有する機関に対し勧告する等、事案の解決に当たるものです。令和5年度の状況は、次のとおりです（根拠法令：地方公務員法第46条から第48条まで、勤務条件に関する措置の要求に関する規則）。

〔係属事案の状況〕

区分	係属件数（件）			処理件数（件）						翌年度への繰越 A - B	
	前年度からの繰越	当年度の申請	計A	却下	取下	打切	棄却	認容			計B
								一部	全部		
給与	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
勤務時間	0	2	2	1	0	0	0	0	0	1	1
その他	0	8	8	0	0	0	0	0	0	0	8
計	0	10	10	1	0	0	0	0	0	1	9

12-5 不利益処分に関する審査請求の状況

不利益処分に関する審査請求の制度は、職員から、その意に反して不利益処分（分限及び懲戒等）を受けたとして、審査請求があった場合に、人事委員会が、口頭審理等の必要な審査を行い、その結果に基づいて、その処分を承認し、修正し、又は取り消す裁決を行うものです。

令和5年度の状況は、次のとおりです（根拠法令：地方公務員法第49条から第51条の2まで、不利益処分に関する審査請求等に関する規則）。

〔係属事案の状況〕 注1

区分	係属件数（件）			処理件数（件）							翌年度への繰越 A-B	
	前年度からの繰越	当年度の提起	計A	却下	取下	打切	棄却	認容		計B		
							処分承認	処分修正	処分取消			
分限	降給	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	降任	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	休職	2	0	2	0	0	2	0	0	0	2	0
	免職	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
懲戒	戒告	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	減給	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	停職	2	1	3	0	1	0	0	0	0	1	2
	免職	8	2	10	0	0	0	4	1	0	5	5
その他	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
計	13	3	16	0	1	2	4	1	0	8	8	

注1 事案に複数の処分に係る取消請求が含まれる場合、重複計上しているため、実際の事案件数とは一致しない。

〔口頭審理等審査状況〕

	準備手続 注1	口頭審理 注2
実施回数	3回	6回

注1 準備手続は、口頭審理を円滑に実施するため、その進め方等について、当事者と人事委員会が行う協議。

2 口頭審理は、当事者立会いの下で、証拠調べその他人事委員会が必要と認める事項に関する審理を口頭により行うもの。

## 12-6 職員総合相談センターの活動状況

職員総合相談センターでは、勤務条件その他の人事管理に関する苦情(職場の人間関係及び職場におけるセクハラ、パワハラ等のハラスメント相談を含む。)だけではなく、心や身体の健康に関する悩みなど、職員からの様々な相談を受け付けています。

令和5年度の相談件数等は以下のとおりです。

### 職員相談の概要

	件数
相談件数	355件

(内訳)

#### ア 相談内容別件数

内容	件数
セクシュアル・ハラスメントに関する相談	8件
パワー・ハラスメントに関する相談	124件
勤務条件に関する相談	52件
人事制度に関する相談	45件
健康・ストレス相談	40件
職場の人間関係に関する相談	32件
その他	54件
合計	355件

#### イ 相談方法別件数

方法	件数
面談	53件
電話	138件
メール等	164件
合計	355件

#### ウ 本庁・出先別件数

区分	件数
本庁	115件
出先	226件
不明	14件
合計	355件